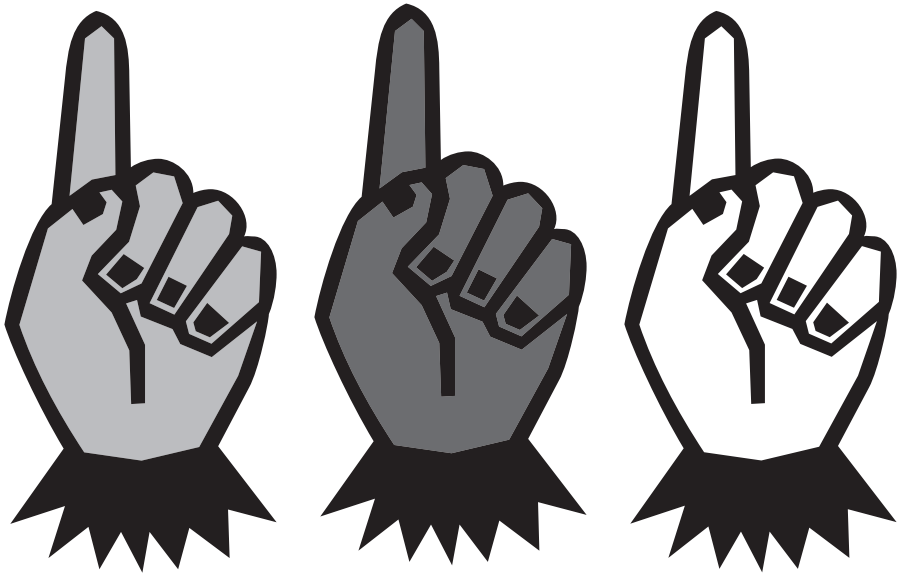
ABUSE OF POWER COMES AS NO SURPRISE

VIOLENCES SEXISTES & SEXUELLES EN ÉCOLE D'ART



COMMENT AGIR?

SOMMAIRE

page 3 à 5
INTRODUCTION & PRISES DE POSITIONS

page 6 à 10
QUE DIT LA LOI ?
Quels sont les actes, les faits concernés ? Comment la loi les définit-elle, quelles sont les conséquences légales ?

page 11 à 17
QUESTIONS / RÉPONSES
Que faire ? Comment faire ?

page 18 à 21
LES PROCÉDURES
(La marche des choses)

page 22
LES SANCTIONS
Administratives et pénales

page 23
RÈGLES DÉONTOLOGIQUES
Applicables aux agent·es

page 24
ANNEXES 1
Numéros d'urgence
URLs de pages web utiles (+) La cellule Concept RSE
Éléments à communiquer (dépôt de plainte)

page 25 à 26
ANNEXES 2
La fiche de signalement (+) son mode d'emploi

page 27
COLOPHON

COLOPHON

Autrices coordinatrices & relectrices
Une collective d'enseignantes en école d'art

Contact
ContrelesVSS_ecoledart@proton.me

Graphisme
H·Alix Sanyas

Typographies
Adelphe,
d'Eugénie Bidaut, **Bye Bye Binary**

Incised901 Nd BT
Bitstream Inc.

Licence
CC-BY-NC-ND

Merci à
Agnès Saal et son équipe & Cédric Roms

4e de couverture
ABUSE OF POWER COMES AS NO SURPRISE
(Les abus de pouvoir ne nous surprennent pas)

Cette formule est tirée des *Truismes* de Jenny Holzer. Elle a été reprise dans le cadre des accusations par neuf femmes de harcèlement sexuel perpétré par Knight Landesman, alors co-directeur d'*Artforum*, en 2017.

ANNEXES 2

MODE D'EMPLOI DE LA FICHE DE SIGNALEMENT :

QUI REMPLIT LA FICHE ?

La fiche de signalement peut être remplie par toute personne victime ou témoin. Les personnes suivantes peuvent également remplir la fiche, suite au signalement d'un·e étudiant·e ou d'un·e agent·e ou suite à un constat d'une situation particulière : voir **« Le signalement (voie administrative) »**

COMMENT BIEN REMPLIR LA FICHE ?

Dans le but d'alerter correctement les autorités compétentes, les faits doivent être décrits de manière factuelle, la plus précise possible, sans interprétation, sans jugement de valeur ou point de vue. Les éventuels témoins doivent être signalés lors de la description des faits.

DANS QUELS CAS REMPLIR LA FICHE ?

Cette fiche est destinée à alerter les autorités compétentes afin de mettre en place les procédures nécessaires. Cette fiche concerne aussi bien les situations individuelles que collectives. Il est important de remplir cette fiche dans des situations de harcèlement, altération des conditions de travail, violence au travail.

À QUI ADRESSER LA FICHE ?

Cette fiche est à destination du/de la responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines (DRH, responsable RH...) dans le cas où un agent est visé ou de la direction/direction des études dans le cas où un étudiant est visé.
Elle peut être transmise via le/la chef·fe de service (ou son/sa représentant·e), le/la responsable des ressources humaines ou le/la supérieur·e hiérarchique (n+1, n+2...).

CE DISPOSITIF DE SIGNALEMENT EST CENSÉ ASSURER :

— la confidentialité des données recueillies
— la neutralité vis-à-vis des victimes et des auteurs des actes
— l'impartialité et l'indépendance des dispositifs de signalement et de traitement
— le traitement rapide des signalements.

ATTENTION :

Cette fiche de signalement n'a pas pour objet de déclencher les secours. Dans une situation de mise en danger de l'agent·e ou de l'étudiant·e : contacter immédiatement les secours.

INTRODUCTION

Ce document est le résultat d'un travail collaboratif entre plusieurs enseignantes en école d'art. Théoriciennes ou artistes, fonctionnaires ou contractuelles, actives en école nationale ou en école territoriale, nous avons constaté à de trop nombreuses occasions que nous manquaient les connaissances juridiques et administratives nécessaires pour agir en cas de harcèlement et d'agression sexistes et sexuelles.

À partir de notre expérience de terrain, nous avons élaboré une série de questions auxquelles nous souhaitions avoir réponse. Une grande partie des réponses a été fournie par la mission en charge de l'égalité, la diversité et la prévention des discriminations au Ministère de la culture, notamment via des fiches visant à outiller les agentes et agents du Ministère de la culture afin de lutter contre les discriminations sur le lieu de travail. Nous avons aussi mis nos savoirs féministes à contribution, grâce à des ressources préexistantes en libre accès émanant d'associations féministes, de formations militantes de lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Un camarade syndicaliste a eu la gentillesse de relire et d'apporter des éléments juridiques précieux au document.

Ce document ne vise pas à lui seul à répondre à la crise systémique des violences sexuelles et sexistes dans l'enseignement supérieur et les écoles d'art. Par exemple, il n'aborde pas la prévention ou la formation à l'écoute des victimes. Ce document vise à compléter toutes les démarches faites dans le sens de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles sur le lieu de travail et d'études. Il s'adresse à toutes les personnes qui veulent agir, indépendamment de leur statut ou de leur position dans l'école d'art : étudiant·es, personnels techniques, personnels administratifs, enseignant·es – féministes ou non, formé·es à ces problèmes ou non, isolé·es dans leur volonté d'accompagner les victimes ou non. Ce document vise à rendre accessible la loi (le cadre juridique), à connaître ses droits et ses devoirs, mais aussi à dissiper des idées reçues qui nuisent aux victimes et entretiennent l'impunité. Enfin, ce document n'est pas un guide généraliste de lutte contre les violences sexuelles et sexistes, mais relève du cadre des études et du travail en école d'art, qui est doublement singulier : d'abord, par sa petite

INTRODUCTION

taille, où la culture du groupe peut être forte, et ensuite, par sa pédagogie, centrée sur un accompagnement personnalisé des étudiant·es, avec beaucoup d'entretiens particuliers entre enseignant·es et étudiant·es, et des formes de discussions et d'évaluation où un·e étudiant·e présent·e son travail à plusieurs enseignant·es (accrochages, bilans etc.). Comme la plupart de nos collègues, nous sommes farouchement et fièrement partisanes de ces modalités pédagogiques, qui permettent de cultiver la singularité du travail plastique de chaque étudiant·e et de permettre à des jeunes gens de tester leurs propositions artistiques par des échanges soutenus. Toutefois, nous sommes aussi conscientes que les inégalités de pouvoir peuvent agir de manière encore plus forte dans des situations d'enseignement rapproché.

Nous avons débattu des choix de langage pour la rédaction du document. Si nos convictions féministes que la lutte contre la misogynie et les inégalités et l'exclusion (car le harcèlement et les agressions sexistes sont des instruments d'exclusion) passent aussi par le fait de rendre visibles les femmes et les personnes trans en refusant la version couramment reçue par l'Académie française et soutenue par l'État français d'une langue masculinisée, en revanche l'utilisation systématique de l'écriture inclusive la plus communément en usage nous est apparue parfois problématique. Par exemple, compte tenu du fait que l'écrasante majorité des faits de harcèlement, d'agressions et de viols est commise par des hommes (97%),[1] faut-il vraiment écrire « les agresseur·es », ou « les agresseur·euses » ? Nous ne remettons pas en cause le fait que des femmes puissent agresser ou harceler. De même que nous sommes convaincues que ce sont les inégalités de pouvoir, la culture du silence autour des violences et le laissez-faire d'une communauté donnée, qui permettent à ces faits d'être perpétrés. En d'autres termes, notre choix de garder le masculin ne vise pas à incriminer tous les hommes cis et à déresponsabiliser les femmes, les personnes trans et non binaires. Notre choix reflète le fait qu'aujourd'hui, la position de pouvoir est du côté du masculin, et que le masculin est le signe du pouvoir – ce que renforce (au lieu de l'annuler) l'idée selon laquelle dans le langage, le genre masculin puisse être universel et désigner les réalités de tout le monde.

ANNEXES 2

FICHE DE SIGNALEMENT

Structure : ……..
Auteur·ice du signalement : **Victime :** **Témoin :**
Nom et prénom : ……
Fonction : ……..
Courriel : ……..
Téléphone : ……
Nom du service : ……
Site : ……..
Date du signalement : …./…. /……..
Signature :

Description de la situation donnant lieu à un signalement :
Noms et prénoms des agent·e(s) et étudiant·e(s) concerné·e(s) :
……
……
Service : ……..
Fonction : ……..
Lieu de l'événement : ……

Description des faits ayant déclenché un signalement (au dos, espace additionnel) :
……
……
……
……
……
……
……
……

Arrêt maladie : **oui :** ☐ **non :** ☐
Dépôt de plainte : **oui :** ☐ **non :** ☐
Main courante : **oui :** ☐ **non :** ☐
Déclaration d'accident du travail : **oui :** ☐ **non :** ☐
Autre : ……..

Cadre réservé à l'administration :
Accusé de réception du responsable ayant autorité en matière de gestion RH
Fiche reçue le : …./…./……
Signature :

ANNEXES

NUMÉROS EN CAS D'URGENCES :

112 : numéro d'appel d'urgence européen (pour toute urgence lors d'un déplacement dans un pays européen)
15 : SAMU (besoin médical urgent)
17 : police secours (infractions, violences, agressions)
114 : numéro d'urgence pour les personnes sourdes et malentendantes

URLS DE PAGES WEB UTILES :

L'Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail :
www.avft.org/boite-a-outils
La Convention d'Istanbul, Lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique :
www.coe.int/fr/web/istanbul-convention
#NousToutes, Manuel d'action pour en finir avec les violences sexistes et sexuelles
www.noustoutes.org/manuel-action
Le portail de la Fonction publique :
www.fonction-publique.gouv.fr/points-cles-de-la-loi-relative-a-la-deontologie-et-aux-droits-et-obligations-des-fonctionnaires
L'andea :
www.andea.fr/ressources/discriminations-et-harcelement
La Petite :
www.lapetite.fr
Clasches :
www.clasches.fr
La cellule Concept RSE (pour prendre rendez-vous par téléphone (0801905910) ou déposer un signalement en ligne) : **www.conceptrse.fr/signalement-culture**

ÉLÉMENTS À COMMUNIQUER DANS LE CAS D'UN DÉPÔT DE PLAINTE :

L'engagement de poursuites judiciaires au travers d'une plainte est un moyen d'obtenir des sanctions pénales contre l'auteur des faits mis en cause. Dans la plainte, il convient de donner plusieurs précisions utiles sur la situation vécue, telles que la nature, la date, le lieu de l'infraction, le nom de l'auteur de l'agression s'il est identifié, etc. De plus il faut joindre tous les éléments de preuve disponibles (certificats médicaux, arrêts de travail...).

PRISES DE POSITIONS

Nous n'avons pas non plus choisi des formes d'écriture inclusive comme celles qui sont parfois créées et/ou mises en usage par des collectives militantes : malgré leur pertinence politique, leur intelligence, leur beauté et leur lisibilité, ces formes ne sont pas toujours immédiatement accessibles à des personnes qui ne seraient pas déjà sensibilisées à la question de la démanusculinisation, de dé-genrage (j'enrage, tu enrages, nous enrageons, elleux enragent) et de dé-binarisation de la langue française.

Nous avons aussi choisi, la plupart du temps, de conserver la langue masculinisée dans les passages cités (textes de loi, etc.), pour simplifier d'éventuelles recherches en ligne suite à la consultation du document. Parfois au contraire, nous avons tout féminisé. Face à la diversité des choix possibles pour dé-masculiniser la langue française, nous avons préféré utiliser plusieurs solutions, plutôt que de figer la langue à notre tour.

Enfin, dans la plupart des cas nous avons choisi d'écrire « victime » plutôt que « présumée victime » comme le préconisent les textes officiels : en tant que féministes, nous croyons la parole des victimes. En revanche nous respectons la nécessité et le devoir d'enquête dans les affaires de violences sexuelles, et c'est pourquoi nous écrivons « présumé coupable ».

Une collective d'enseignantes en école d'art*

[1] *www.senat.fr/rap/r17-564/r17-564.html*

NB : Ce guide ayant pour objet les études supérieures, il est entendu que le cadre légal convoqué est celui qui concerne uniquement les personnes majeures. Ceci est la seconde version du guide initialement paru en janvier 2023. Elle comporte des mises à jour sur certains textes de lois et des ajouts de ressources.

***Nous sommes une collective d'enseignantes en école d'art. Si vous souhaitez nous contacter, vous pouvez écrire à l'adresse mail suivante : ContrelesVSS_ecoledart@proton.me**

QUE DIT LA LOI ?

QUELS SONT LES ACTES, LES FAITS CONCERNÉS ? COMMENT LA LOI LES DÉFINIT-ELLE, QUELLES SONT LES CONSÉQUENCES LÉGALES ?

Rappel de l'article 40 du code de procédure pénale
Le procureur de la République reçoit les plaintes et les dénonciations et apprécie la suite à leur donner conformément aux dispositions de l'article 40-1.
« Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs ».

AGISSEMENTS SEXISTES (DÉLIT)

Article L1142-2-1 du code du travail et article 6 bis de la loi Le Pors de 1983.

« Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

Exemples : dire à une étudiante qui peint des fleurs : « tu n'as pas peur de faire de la peinture de fille ? » ; commenter l'apparence physique et/ou la tenue vestimentaire d'un·e étudiant·e, etc.

L'INJURE NON-PUBLIQUE À CARACTÈRE SEXUEL OU SEXISTE (CONTRAVENTION)

Article R625-8-1 du code pénal

« L'injure non publique commise envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur origine ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée est punie de l'amende prévue pour les contraventions de la 5e classe. Est punie de la même peine l'injure non publique commise envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, ou de leur handicap. »

LES RÈGLES DÉONTOLOGIQUES

APPLICABLES AUX AGENT·ES :

Existe-t-il un code de déontologie opposable aux agent·es des écoles d'art qui auraient un comportement inapproprié envers les étudiant·es ? Dans le règlement intérieur des écoles nationales et territoriales ? Dans un règlement ou une loi ?

Il existe l'article 29 loi n°83-634 du 13 juillet 1983 du code de déontologie des fonctionnaires, qui s'applique aux écoles nationales et aux écoles territoriales.

Il n'y a pas de cadre légal spécifique pour les relations entre enseignant·es et étudiant·es s'agissant d'une relation consentie entre deux adultes. Cependant, cette situation peut soulever des questions éthiques et déontologiques importantes, notamment sur la notion de consentement qui peut être difficile à évaluer s'agissant d'un cadre où les professeur·es sont en position de pouvoir par rapport aux étudiant·es.

À partir de quand l'humiliation rentre-t-elle dans le cadre de la définition du harcèlement moral, par exemple dans le contexte de bilans pédagogiques devant témoins ?

En droit du travail, l'humiliation répétée rentre dans le cadre du harcèlement moral. Elle est donc passible de sanctions. Mais le droit du travail ne s'applique pas pour la relation étudiant·e-enseignant·e. L'humiliation peut éventuellement être considérée comme un préjudice matériel ou moral selon le code civil. Les écoles pourraient prévoir des clauses concernant ces situations dans le règlement intérieur et/ou le règlement des études.

LES SANCTIONS

ADMINISTRATIVES & PÉNALES :

Quelles sont les sanctions pénales possiblement applicables à l'encontre de quelqu'un (agent ou étudiant) reconnu coupable de harcèlement ou agression sexuelle ?

Voir plus haut, « Que dit la loi ? »

Quelles sont les sanctions administratives (disciplinaires) possiblement applicables à l'encontre d'un agent ou d'un étudiant reconnu coupable de harcèlement et/ou agression sexuelle ?

Article 29 loi n°83-634 du 13 juillet 1983 de la déontologie des fonctionnaires

« Il n'existe ni définition générale ni liste des fautes disciplinaires ; le statut prévoit simplement que « toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire ». La sanction infligée doit être proportionnelle à la faute commise. Le/la juge administratif·ve a autorité sur la question. Pour les agents, les sanctions varient en fonction des statuts (fonctionnaire, contractuels, vacataires). Elles vont de l'avertissement à la mise à la retraite d'office/révocation ou licenciement). Pour les étudiants, les sanctions vont d'un avertissement à une exclusion définitive de l'établissement, voire de tout établissement d'enseignement supérieur. En cas de condamnation pénale, l'administration peut s'appuyer sur la décision de justice pour instruire un dossier disciplinaire à l'encontre de l'agent ou de l'étudiant condamné.

Si une commission disciplinaire a été saisie à l'encontre d'un agent ou un conseil de discipline a été saisi à l'encontre d'un étudiant sur des faits de harcèlement ou agression sexuelle, comment les victimes et témoins sont-elles/ils informé·es de la suite disciplinaire donnée à leurs témoignages ?

La direction doit les informer de l'état de la procédure en cours (Ex : suite à une sanction disciplinaire, un·e agent·e est suspendu·e de ses fonctions pendant x temps. De fait, il/elle n'est plus présent·e dans l'établissement : selon quelles modalités son absence est-elle justifiée ?). La suspension doit être affichée dans l'établissement, mais elle ne doit pas nommer l'agent·e sanctionné·e. Idem dans le cas de la saisie d'un conseil de discipline à l'encontre d'un·e étudiant·e.

(L'injure non publique est soit adressée directement d'une personne à une autre, par exemple un SMS ; soit adressée devant d'autres personnes, en présence ou non de la personne injuriée)

ATTENTION : *« non public »* n'est pas la même chose que privé. *« Non public »* désigne un groupe de personnes liées par une *« communauté d'intérêt »* ou appartenant à une même structure. La communauté d'une école d'art, par exemple, relève de la communauté d'intérêt.

Exemple : « X est hystérique, pas question de travailler avec elle. »

L'EXHIBITION SEXUELLE (DÉLIT)

Article 222-32 du Code pénal

L'exhibition sexuelle désigne l'action qui consiste à dévoiler en public sa nudité, en montrant ses attributs sexuels ou en commettant un acte à caractère sexuel. L'exhibition sexuelle doit avoir eu lieu dans un endroit accessible au regard du public et la personne qui s'est exhibée sexuellement doit l'avoir fait volontairement et en toute conscience. *« L'exhibition sexuelle imposée à la vue d'autrui dans un lieu accessible aux regards du public est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende. »*

Exemples : envoyer des photos d'organes sexuels (comme les *dick pics*), exhiber son sexe ou se masturber sous son pantalon.

LA CAPTATION D'IMAGE ET LA DIFFUSION D'IMAGE (DÉLIT)

Article 226-1 du Code pénal

« [Est puni] le fait, au moyen d'un procédé quelconque, de porter volontairement atteinte à l'intimité de la vie privée d'autrui :

— en captant, enregistrant ou transmettant, sans le consentement de leur auteur, des paroles prononcées à titre privé ou confidentiel ;

— en fixant, enregistrant ou transmettant, sans le consentement de celle-ci, l'image d'une personne se trouvant dans un lieu privé. »

Exemple : filmer quelqu'un·e lors d'une fête sans lui demander sa permission.

LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LE HARCÈLEMENT SEXUEL ASSIMILÉ (DÉLIT)

Article L1153-1 du code du travail et article 6 ter de la loi Le Pors de 1983 ; Article 222-33 du code pénal

Le harcèlement sexuel consiste en *« des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à la dignité de la personne en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ».*

Le harcèlement sexuel dit ***« assimilé »*** consiste *« en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ».*

Exemples :
— La drague lourde imposée, répétée, est une forme de harcèlement.
— Promettre des mises en contact professionnelles en échange de faveurs sexuelles.

L'auteur de harcèlement sexuel peut encourir des sanctions :
— Pénales : le harcèlement sexuel et le harcèlement sexuel assimilé sont tous deux punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

— Disciplinaires (administratives, liées au contexte professionnel) : le harcèlement sexuel est aussi une faute disciplinaire pouvant donner lieu à une sanction en vertu de l'article 6 ter du statut général des fonctionnaires. (Voire page 13 & 14 sur la distinction procédure pénale / procédure disciplinaire).

ATTENTION : Les peines pénales sont aggravées lorsque les faits sont commis notamment par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions (3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende).

La notion de non consentement est essentielle pour définir le harcèlement sexuel. Il n'est pas nécessaire d'exprimer un refus par des mots : *« un silence permanent face aux agissements ou une demande d'intervention adressée à des collègues ou un·e supérieur·e hiérarchique »* sont considérés comme une absence de consentement.

Il faut qu'il y ait répétition pour que l'on parle de harcèlement, (sauf dans le cas du harcèlement sexuel dit *« assimilé »*, voir plus haut) : c'est-à-dire au moins deux faits (peu importe le délai écoulé entre les deux).

Que faire si la direction n'agit pas suite à un signalement ? mener sa plainte au niveau supérieur (auprès du ministère ou de l'autorité de tutelle ou du/de la PdR) ? Selon quelle procédure ?

Si au bout d'un à deux mois la direction n'a engagé aucune action, alors l'agent·e doit porter les faits à la connaissance du/de la PdR, et/ou auprès du Ministère et/ou de l'autorité de tutelle.

Le Conseil d'Administration (CA) au sein de l'établissement a-t-il un rôle à jouer dans les signalements et les enquêtes ?

Le CA peut être alerté et peut demander la communication d'un rapport d'enquête. Il faut savoir que chaque CA a ses spécificités, relatives au statut de l'institution qu'il administre.

Quelle est la procédure de rédaction d'un signalement ? Que doit contenir le signalement afin d'être utilisé ?

Il n'y a pas de procédure obligatoire mais une procédure préconisée. Il est important d'avoir un maximum d'informations factuelles (nom de la personne ayant commis le délit et/ou crime ; nom de la personne victime date du ou des faits, propos tenus ; lieu(x) et date(s) du ou des faits, etc.) ; éventuellement les numéros de l'article de loi concerné, etc. (voir le modèle proposé dans les Annexes 1 et 2). Il est recommandé de mettre le plus de détails possibles, toutes les personnes impliquées et ayant connaissance des faits éventuellement aux différents moments du récit, les différentes tentatives d'alerte, les ami·e·s de la victimes. Des avis d'incapacité totale de travail du/de la médecin, des certificats médicaux constatant les violences, les répercussions psychiques, etc., peuvent être très importants.

Comment détecter une situation de harcèlement/agression si elle n'est pas exprimée explicitement par la victime ?

Il doit y avoir des formations régulières pour *« l'ensemble des encadrants »* (inclut les enseignant·es, les personnels administratifs, les technicien·nes, les agent·es d'accueil, bref tout le personnel) dans le cadre de la mise en œuvre de la prévention des risques psychosociaux et violences au travail. Cette mise en œuvre incombe à la direction, elle est *« notamment indispensable dans les cas de signalement de harcèlement sexuel ou de violence sexuelle »*. Elle vise à donner des outils de détection de souffrances liées à des violences subies.

en respectant autant que possible l'anonymat de la victime » ; *« des mesures de protection des personnes témoignant doivent être mises en place pour prévenir toutes formes d'intimidations et de menaces »*.

La direction a le devoir de faire cesser les faits de harcèlement ou les violences sexuelles. Ceci peut passer, le temps de l'enquête, par une suspension à titre conservatoire de la personne mise en cause, le déplacement de celle-ci, toujours à titre conservatoire, dans un autre service/site.

ATTENTION : ne pas confondre la suspension (mesure de prévention en vue de la protection de la victime pendant l'enquête) avec la mise à pied (sanction qui entraine une perte de rémunération).

La direction a-t-elle obligation de signaler un crime ou délit au/à la Procureur·euse de la République ? Doit-elle le faire seulement après avoir mené une enquête en interne ?

OUI, la direction en a obligation (et de le faire rapidement) au titre de l'article 40 – et donc **NON,** elle peut saisir le/la PdR sans attendre les conclusions d'une enquête administrative.

Lorsque la direction ou un·e agent·e saisit le/la PdR, y a-t-il obligation de le faire avec l'accord préalable de la victime ?

Autant que possible, il faut essayer d'avoir l'accord de la victime ou, a minima, de l'informer que le/la PdR a été saisi·e.

Peut-on saisir le/la PdR contre le gré de la victime afin de la protéger ?

OUI, mais respecter en priorité la volonté de la victime.

Y a-t-il un délai réglementaire pour lancer une procédure disciplinaire à partir du moment où la direction de l'établissement a connaissance d'un crime ou délit ?

OUI, un à deux mois après que le signalement d'un délit ou d'un crime a été fait.

ATTENTION : il existe une prescription de 3 ans pour les actions disciplinaires ; *« Prescription de l'action disciplinaire (Article 12). Aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée au-delà d'un délai de trois ans à compter du jour où l'administration a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de sanction. »*

— Les propos peuvent prendre une forme verbale, non verbale ou écrite.
— Les comportements peuvent prendre diverses formes : la proximité physique ainsi que des attouchements (main sur l'épaule, dans les cheveux), des contacts intentionnels mais qui passent pour accidentels, des contacts physiques imposés (taper sur les fesses, chatouiller, pincer, bloquer contre un mur).
— ***« à connotation sexuelle »*** : signifie que les paroles ou attitudes n'ont pas à être expressément sexuelles, elles peuvent être porteuses de sous-entendus, d'allusions, d'évocations imagées, etc.
— ***« Dignité »*** : cette notion suppose de tenir compte de la subjectivité de chacun·e ; ce qui est tolérable pour certain·es est ressenti comme une offense ou une humiliation pour d'autres.
— ***« Acte de nature sexuelle »*** : cela signifie pénétration mais aussi attouchements, caresses, baisers, etc.

HARCÈLEMENT ENVIRONNEMENTAL (DÉLIT)

Le fait de tenir dans un environnement de travail ou d'études des propos à connotations sexuelles répétés qui créent une situation dégradante, même s'ils ne visent personne en particulier, peut être considéré comme du harcèlement sexuel : *« Le harcèlement sexuel peut consister en un harcèlement environnemental ou d'ambiance, où, sans être directement visée, la victime subit des provocations et blagues obscènes et vulgaires qui lui deviennent insupportables »*

Jurisprudence : Décision de la cour d'appel d'Orléans du 7 février 2017

LES AGRESSIONS SEXUELLES (DÉLIT)

« Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise, c'est-à-dire sans son consentement, sur une personne. » (Cette définition concerne les victimes d'agessions sexuelles majeures).

Article 222-22 du Code pénal

Exemples : main aux fesses, baiser forcé, mains sur les seins ou le torse.

La peine maximale encourue pour les agressions sexuelles est de 5 ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende. Lorsqu'elles ont été commises par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, elles sont punies de 7 ans d'emprisonnement et de 100 000 € d'amende.

QUELQUES PRÉCISIONS :

— *« La contrainte »* : cela suppose l'existence de pressions physiques ou morales. Par exemple, elle peut résulter de l'autorité qu'exerce l'agresseur sur la victime.

— *« La menace »* : lorsque la victime craint des ennuis personnels, sociaux ou familiaux ou du chantage (non obtention d'ECTS, échec au diplôme, blocage de carrière etc.).

— *« La surprise »* : lorsque, par exemple, l'agresseur touche les seins ou les fesses de la victime alors qu'elle est concentrée sur son travail et ne l'a pas vu arriver, ou l'embrasse sur la bouche au moment de faire la bise.

LE VIOL (CRIME)

Article 222-33 du code pénal

« Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol. »

La peine encourue est de 15 ans de réclusion criminelle. La peine peut être portée à 20 ans de réclusion criminelle si le viol est commis avec une ou plusieurs circonstances aggravantes.

Constituent une circonstance aggravante du viol et des agressions sexuelles les situations ou faits suivants (liste non exhaustive) :
— si l'acte a été commis par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions
— si l'acte a été commis à raison de l'orientation ou de l'identité sexuelle de la victime
— si la victime était particulièrement vulnérable (en raison de son âge, d'une vulnérabilité ou maladie physique ou psychique – comme des états dépressifs ou la dépression – à une infirmité ou à un état de grossesse)

Exemple : une fellation non consentie est un viol.

Délais de prescription (cadre pénal) :
— contraventions (injure) : 1 an.
— délits (harcèlement sexuel, exhibition sexuelle, captation d'image et diffusion d'image, agression sexuelle) : 6 ans.
— crimes (viol) : 20 ans.

Quel est le pouvoir d'enquête des instances disciplinaires, en école nationale, en école territoriale ?

L'enquête est pilotée par la direction ; si c'est le directeur/la directrice qui est mis·e en cause, c'est l'autorité de tutelle (direction générale ou Service des Ressources Humaines (SRH) qui ***« décide des modalités de l'enquête »*** ; dans certains cas, le/la ministre ou la directrice/directeur de cabinet peut être saisi·e.

L'enquête administrative peut être ***« menée en interne ou par un prestataire extérieur »*** (*« quand la structure n'est pas en capacité de mobiliser une équipe interne chargée de l'enquête ou quand le principe de neutralité l'exige »*).

Quels sont les outils de l'enquête ?

— Il est recommandé à l'autorité hiérarchique de confier l'enquête à deux personnes ; ces personnes doivent ***« remplir une obligation de neutralité »***. Il faudrait aussi que ces personnes soient formées à la conduite d'entretiens sensibles (formation ministérielle) et aient suivi les formations contre les violences proposées par le ministère.
— Convocation séparée pour entretien des personnes ***« qui pourraient apporter des éléments à l'enquête »***, à la fin de chaque entretien (compte-rendu rédigé par les personnes en charge de l'enquête à l'issue de l'entretien, qui doit être daté, relu pour validation et signé par la personne convoquée)
— Recueillir ***« tout élément de preuve utile »*** (courriers, courriels, sms, photos, emploi du temps, capture d'écran de vidéosurveillance, lettres adressées par des tiers concernant l'agent mis en cause...).

La direction dit avoir mené une enquête en interne et a décidé de ne pas donner suite au signalement fait par un·e étudiant·e. La direction est-elle tenue de rendre compte du respect de la procédure de cette enquête ? Et peut-on, en tant qu'agent·e, demander à consulter les traces de cette enquête ?

Il y a normalement à l'issue d'une enquête interne un rapport d'enquête. En principe, celui-ci doit pouvoir être communiqué.

Quelles mesures la direction doit-elle prendre légalement pour protéger la victime durant le temps nécessaire à l'enquête interne ?

« Le directeur prévient par écrit la victime et la personne mise en cause de l'ouverture d'une enquête en lui précisant les faits reprochés

LES PROCÉDURES

(LA MARCHE DES CHOSES) :

Qui est légalement responsable lorsqu'un crime ou délit impliquant un·e membre de la communauté enseignante, étudiante ou du personnel administratif a été signalé au sein de l'établissement ?

Est-ce la directrice / le directeur pour l'école ?
OUI.

Est-ce l'école ?
En tant qu'entité sociale, **NON.**

Est-ce le ministère ou l'autorité de tutelle ?
OUI.

L'employeur·euse (public·que ou privé·e) est responsable de la santé et sécurité de son personnel. Le harcèlement et les violences sexuelles font partie des risques identifiés pour la santé des salarié·es ou agent·es dont l'employeur·euse peut être tenu responsable. Cette protection vaut pour toutes les personnes salariées ou stagiaires au sein de l'organisation mais également pour celles qui postulent à un emploi, un stage ou à une période de formation dans l'entreprise. Par extension, cela s'applique aussi aux étudiant·es des écoles.

Dès lors que l'employeur·euse est informé·e de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement, il/elle doit justifier qu'il/elle a pris les mesures pour faire cesser les faits de harcèlement pour être exonéré·e de sa responsabilité (Cass. Soc, 1er juin 2016, n°14-19702).

Si l'employeur·euse n'a pas mis en œuvre la prévention au harcèlement et les violences sexuelles et/ou si rien n'est mis en place pour faire cesser un harcèlement sexuel, sa responsabilité pénale peut être engagée.

QUESTIONS RÉPONSES

QUE FAIRE, COMMENT FAIRE ?

ATTENTION : sont considérées comme des agent·es public·ques toutes les personnes employées par l'établissement, quel que soit leur statut (fonctionnaire, contractuel·le, vacataire...) et leur fonction (enseignant·e, technicien·ne, administratif·ve, personnel d'accueil...). Donc tous les agent·es public·ques ont les mêmes obligations légales.

La procédure juridique et la procédure disciplinaire sont absolument indépendantes. Qu'il y ait lancement de procédure pénale ou non (plainte, lettre au/à la Procureur·euse de la République), la direction auprès de laquelle a été signalé un délit ou un crime DOIT entamer une procédure disciplinaire et donc une enquête.

LA PLAINTE (VOIE PÉNALE)

En quoi la plainte diffère-t-elle du signalement ?
La plainte (procédure juridique) relève du/de la Procureur·euse de la République (PdR) qui décide de l'engager (ou pas) suite au dépôt de plainte.

Étapes : dépôt de plainte (via lettre au/à la PdR dans le cas d'un article 40 ou dépôt de plainte par la victime au commissariat ou à la gendarmerie), enquête, convocation judiciaire (procès).
— ***https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F33891***

Le dépôt de plainte par la victime au commissariat de police ou à la gendarmerie doit-t-elle être un préalable à l'ouverture d'une enquête au sein de l'école ?

NON : C'est un argument souvent entendu ; souvent les directions d'établissement se défaussent de leur responsabilité en arguant que la victime n'a pas porté plainte, et donc qu'il est impossible d'agir en interne ; or c'est faux.

Par ailleurs, rien n'empêche de mener en parallèle de l'enquête policière une enquête administrative. Celle-ci doit se faire rapidement et le temps judiciaire peut être long.

En quoi la plainte serait-elle indispensable pour la victime et pour l'école ?

La plainte apporte un élément supplémentaire important dans le dossier de la procédure disciplinaire, mais en aucun cas elle n'est indispensable pour que cette dernière soit enclenchée.

Y a-t-il obligation pour le/la PdR de déclencher une enquête policière dès lors qu'il·elle est saisi·e d'un délit ou crime ?

NON : Il ou elle peut décider de ne pas donner suite (d'où l'importance de suivre les modèles préconisés de lettre au/à la PdR (cf. annexes...), et d'avoir des pièces de type témoignages multiples, etc.

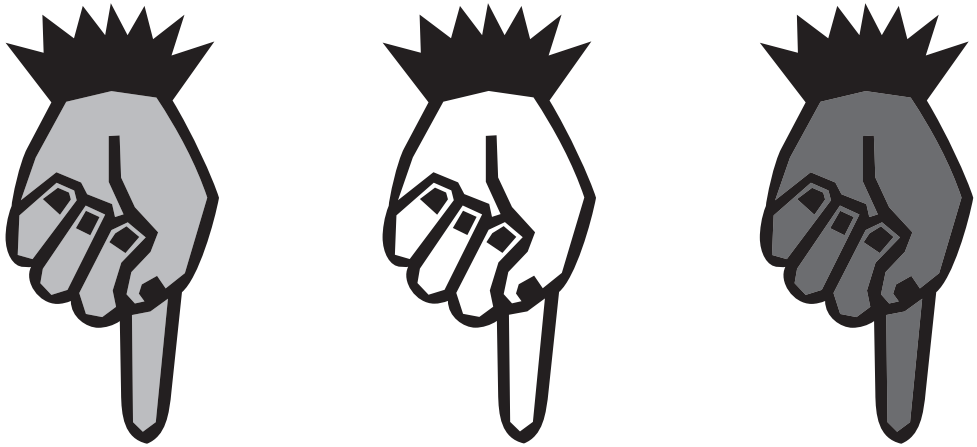
LE SIGNALEMENT (VOIE ADMINISTRATIVE)

En quoi le signalement diffère-t-il de la plainte ?
Le signalement (procédure disciplinaire) est diligenté et mené par la direction dans le cadre de l'établissement et n'aboutit pas à une décision de justice, mais à des sanctions (ou non). La procédure disciplinaire peut aussi donner lieu à *« une évolution organisationnelle, une médiation, un accompagnement individuel, une formation »*.

Lorsqu'une personne – étudiant·e, enseignant·e, agent·e administratif·ve – est victime de harcèlement, d'agression sexuelle ou de viol au sein ou en-dehors de l'école par une autre personne de la communauté de l'école, quels sont les premiers réflexes à avoir ?

En-dehors de l'établissement, saisir :
— Le/la PdR, le commissariat de police, la gendarmerie

Dans l'établissement, saisir :
— Le/la responsable égalité ou référent·e violences et harcèlement sexistes et sexuels
— Le/la responsable pédagogique (la direction des études)
— ou encore la direction



QU'EN EST-IL DU CONSENTEMENT ?

Qui ne dit mot ne consent pas : voir la circulaire du 7 août 2012 relative à la loi sur le harcèlement sexuel.

« Le non consentement de la victime est [...] un des éléments constitutifs du délit [de harcèlement sexuel], qui suppose des actes imposés par leur auteur, et donc subis et non désirés par la victime. La loi n'exige toutefois nullement que la victime ait fait connaître de façon expresse et explicite à l'auteur des faits qu'elle n'était pas consentante (ce qui pourrait par exemple résulter d'une demande formulée par écrit ou devant témoins de mettre un terme aux agissements).

En effet, cette absence de consentement [...] pourra résulter du contexte dans lesquels les faits ont été commis, un faisceau d'indices pouvant ainsi conduire le juge à retenir une situation objective d'absence de consentement (par exemple un silence permanent face aux agissements, ou une demande d'intervention adressée à des collègues ou à un supérieur hiérarchique). »

Ainsi, le consentement n'est pas garanti jusqu'à preuve du contraire !
Il ne se présume pas, particulièrement dans des contextes où il y a une asymétrie de pouvoir : au travail, dans le cadre des études... que veut dire « consentir » dans une situation où l'emploi de la victime est en jeu, ou bien le cursus de ses études voire son diplôme ?

La loi reconnaît donc le contexte autour du consentement — ou plutôt du non-consentement. Elle reconnaît les formes non verbales du non consentement : un départ de la pièce, un rire jaune, ou même une surenchère dans le propos sexiste peuvent ainsi valoir comme formes de non-consentement.

néanmoins déposée, vous devrez prouver votre bonne foi : il y a toutes les chances que les pièces indiquent que votre dossier s'appuie sur des éléments réels et non sur la volonté de nuire. Les chances d'aboutissement de ces poursuites sont donc très faibles.

Le risque d'être condamné·e pour dénonciation calomnieuse est également très faible. Pour fonder une condamnation, non seulement la fausseté des violences que vous avez dénoncées doit être prouvée, mais aussi le fait que vous avez dénoncé de mauvaise foi, c'est-à-dire que vous avez sciemment menti. Or, il est excessivement rare qu'aucun élément ne permette d'étayer la bonne foi de le/la plaignant·e.

La condamnation pour dénonciation calomnieuse est quasi-automatique dans le cas où le dépôt de plainte aboutit à une décision de relaxe ou de non-lieu « déclarant que le fait n'a pas été commis ». Mais les décisions de relaxe ou de non-lieu sont toujours rendues pour *« charges insuffisantes »*, *« infraction insuffisamment caractérisée »* ou *« au bénéfice du doute »*. À ce jour, nous ne connaissons aucune décision ayant été rendue *« déclarant que le fait n'a pas été commis »*.

Les victimes de violences sexistes et sexuelles ont le droit de dénoncer leurs agresseurs. Selon deux arrêts rendus le 11 mai par la Cour de cassation, elles ne peuvent être punies pour cela, à condition que soient attestées leur *« bonne foi »* et la *« base factuelle suffisante »* de leurs accusations.

On entend souvent dire que les violences sexistes et sexuelles sont difficiles à prouver car ce serait *« parole contre parole »*.
C'EST FAUX. Une preuve est un faisceau d'indices concordants. La victime apporte des éléments de preuve, des indices. On fera remarquer que dans la plupart des cas, quand il y a VSS, il y a plusieurs agissements, et pas un seul.

ATTENTION aux canaux de communication :
S'il est important de conserver un maximum de traces écrites (mails, textos, etc.) qui peuvent constituer des pièces pour l'enquête, attention à éviter de faire circuler le nom de l'agresseur via des messages électroniques, des textos, etc.

De manière générale, la communication et la conservation électronique des pièces se rapportant à une procédure de signalement et à une enquête nécessitent un circuit et un archivage informatiques sécurisés.

Mais si, comme c'est souvent le cas, la victime ou le/la témoin ne souhaite pas s'adresser à la personne référente ni à la direction, mais préfère se tourner vers une personne qui a sa confiance dans la communauté de l'école (étudiant·e, enseignant·e, administratif·ve, etc.), vers qui cette dernière peut-elle se tourner au sein de l'établissement ?

— le ou la « responsable RH de proximité »
— la médecine du travail de prévention ou le personnel infirmier
— une personne représentante du personnel
— un·e membre du CHSCT de l'école
— un·e travailleur·euse social·e
— un·e correspondant·e handicap
— un·e inspecteur·ice santé et sécurité au travail
— un·e enseignant·e ou agent·e référent·e contre les discriminations et violences sexuelles et sexistes, si un dispositif de ce type existe dans l'école concernée

Vers qui les victimes ou les témoins peuvent-elles/ils se tourner en-dehors de l'établissement (hors police et gendarmerie pour dépôt de plainte) ?

— le collège de déontologie (exerce la fonction de référent d'alerte dans le cas d'un crime ou d'un délit en application de la loi du 9 déc. 2016 : *https://www.education.gouv.fr/le-college-de-deontologie-de-l-education-nationale-12302)*
— un·e psychologue du travail
— un·e travailleur·euse social·e
— un·e correspondant·e handicap
— un·e inspecteur·ice santé et sécurité au travail
— le/la médecin traitant·e (nécessaire pour l'obtention de certificats médicaux)
— les Urgences médico-judiciaires pour faire constater les violences physiques et notamment un viol
— le/la référent·e violences et harcèlement sexistes et sexuels du CSCHT ministériel
— les associations (AVFT, les CIDFF...)
— le 3919 – Numéro d'écoute national destiné aux femmes victimes de violences, à leur entourage et aux professionnel·les concerné·es
— *https://arretonslesviolences.gouv.fr/*
— Le/la Défenseur·euse des droits
— Un·e avocat·e
— la cellule Concept RSE*
***pour prendre rendez-vous ou déposer un signalement en ligne : cf. annexes 1.**

ATTENTION : les écoles sont tenues d'avoir au moins une personne référente égalité femmes-hommes.

Quelle est l'obligation légale de tout·e agent·e public·que mise au courant d'un crime ou délit ?

La personne saisie, s'il s'agit d'un·e agent·e, **DOIT** aviser des faits le/la Procureur·euse de la République (PdR) ou en référer à sa hiérarchie. (Avant de faire ce signalement au/à la PdR, il convient d'en informer la victime et d'avoir réuni suffisamment d'éléments. Pour cela, recueillir *« tout élément de preuve utile »* (courriers, courriels, sms, photos, emploi du temps, lettres adressées par des tiers concernant l'agent mis en cause...). Dès qu'elle est informée, la direction de l'établissement doit dans les plus brefs délais procéder à la protection de la victime, et diligenter une enquête administrative.

« L'employeur qui ne diligente pas une enquête après la dénonciation de faits de harcèlement (...) peut être condamné à verser des dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité et prévention des risques psychosociaux, sans qu'un harcèlement soit établi par ailleurs ». La direction doit également saisir le/la PdR au titre de l'article 40. L'agent·e est ***« délié·e de l'obligation »*** de l'article 40-1 si le/la supérieur·e a correctement accompli la tâche.

Quelle est la valeur, le statut, d'un signalement qui serait anonyme ? Que peut faire l'école dans ce cas ?

Le signalement doit comporter l'identité de son auteur·e, mais la direction est tenue de respecter autant que possible l'anonymat de la victime et/ou des personnes témoignant. Un seul témoignage anonyme est difficilement utilisable ; cependant, à partir de deux ou plusieurs témoignages anonymes, on parle de faisceau d'indices. La direction de l'établissement doit déclencher une enquête.

ATTENTION : à ne pas confondre un témoignage anonyme et un témoignage anonymisé ; pour ce dernier, la personne est écoutée, une attestation est faite de sa déposition, mais elle ne donne pas son nom.

Quel est le recours d'un·e étudiant·e ou d'un·e agent·e si le signalement fait au sein de l'établissement sous couvert d'anonymat est, contre sa volonté, rendu public par l'école, un·e agent·e ou un·e autre étudiant·e ?

L'article 26 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 prévoit le devoir de discrétion et de secret professionnel auxquels sont soumis·es les agent·es publics·ques, pour tous les faits, informations ou documents dont ils/elles ont connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions. L'atteinte au secret professionnel est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende, en application de l'article 226-13 du code pénal. Le secret professionnel peut être levé sur autorisation de la personne concernée par l'information. La levée du secret professionnel est obligatoire dans certains cas, notamment pour assurer la protection des personnes ou la préservation de l'ordre public (dénonciation de crimes ou de délits). Par ailleurs, à ce stade, l'administration ne peut porter plainte à l'encontre d'une personne sans l'accord de l'agent·e ou de l'étudiant·e victime de violences, menaces ou intimidation. Ce dispositif pourrait évoluer dans le cadre du projet de loi confortant le respect des principes de la République. À défaut de porter plainte, l'administration peut/doit saisir la/le PdR au titre de l'article 40.

QU'EN EST-IL DE LA DIFFAMATION ?

Menace d'attaque en diffamation : stratégie d'étouffement de la parole des victimes ou risque réel ?
Lorsque les faits sont dénoncés ou sur le point de l'être, les agresseurs répliquent souvent en menaçant de porter plainte contre les victimes pour diffamation ou dénonciation calomnieuse. Cette stratégie a pour but d'amener les victimes à abandonner leurs poursuites en leur faisant craindre une condamnation. Pourtant, il faut savoir que la majorité des agresseurs n'engage jamais de telles poursuites. De plus, si une plainte pour diffamation et/ou dénonciation calomnieuse est déposée, les risques sont relativement limités.

Ici il est intéressant de rappeler la fameuse présomption d'innocence : tant qu'un tribunal n'a pas reconnu quelqu'un·e coupable des faits dont il/elle est accusé·e, il/elle est présumé·e innocent·e. Mais cela ne veut pas dire qu'on n'a pas le droit de dénoncer des faits ! Et la personne qui dénonce est elle aussi présumée innocente – de fait de diffamation – tant qu'un tribunal n'a pas reconnu qu'elle a diffamé.

Les plaintes pour diffamation ne peuvent être déposées que dans un délai de trois mois, ce qui permet d'être rapidement protégée de ce type de poursuites. Si une plainte pour diffamation est